

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Empiris Pada Kantor Satpol PP Kota Surakarta)



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

BRILIANY CITRANINGRUM
B 200 130 257

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi Empiris Pada Kantor Satpol PP Kota Surakarta)

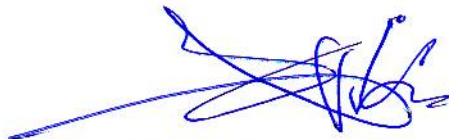
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

BRILIANY CITRANINGRUM
B 200 130 257

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M., Ak

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Empiris Pada Kantor Satpol PP Kota Surakarta)

Yang ditulis oleh:

BRILIANY CITRANINGRUM
B 200 130 257

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Rabu, 31 Januari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji :

1. Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M., Ak.

Ketua Dewan Penguji

2. Fauzan, SE, MS.i, Ak.

Sekretaris Dewan Penguji

3. Dra. Mujiyati, M.Si



Anggota Dewan Penguji

()
()
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta


()
Dr. Syamsudin M.M.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 Februari 2018

Penulis,



BRILIANY CITRANINGRUM

B 200 130 257

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Empiris Pada Kantor Satpol PP Kota Surakarta)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memberikan bukti secara empiris akan adanya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kota Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 33 pegawai. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah linier berganda dengan *software* bantuan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.*

Abstract

The aim of this research is to give empirical proof about leadership, working discipline, working motivation, and working satisfaction toward employee performance in Satpol PP in Surakarta. There are 33 employees as sampling. The method that applied in this research is saturate sample. The analysis technique in this research is multiple linier method using SPSS 22 program. The result of this research shows that leadership and working motivation affect employee performance while working discipline and working satisfaction do not affect employee performance.

Keywords: *employee performance, leadership, working discipline, working satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Perdagangan pasar bebas seperti sekarang ini mengakibatkan banyak organisasi yang gulung tikar karena tidak memiliki keunggulan kompetitif, sehingga hanya organisasi yang memiliki perbaikan terus-menerus yang mampu bertahan, dan berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi keluwesan, tim kerja yang baik, serta kepercayaan antara atasan dan bawahan, sehingga kinerja bawahan dapat bekerja secara maksimal. Organisasi yang merasa puas dengan apa yang dicapai sekarang akan mengalami penurunan dan mendapatkan kerugian. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus menyikapi perubahan zaman, karena jika tidak memberi tanggapan, maka kepemimpinan kemungkinan akan memasukkan organisasinya dalam situasi *stagnasi* dan akan mengalami penurunan.

Menurut Handoko (2012:294) kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan

dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pimpinan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi.

Sikap pemimpin dalam organisasi membutuhkan pencapaian target yang maksimal. Sikap pemimpin akan memberikan pengaruh terhadap bawahan, misalnya terhadap kepercayaan, kepuasan kerja, kinerja, dan sebagainya. Gaya kepemimpinan yang terbaik berlaku universal untuk segala situasi atau lingkungan, maka diperlukan pendekatan situasional untuk memilih model kepemimpinan yang terbaik. Gaya kepemimpinan dengan model terbaik akan membuat suasana kerja yang baik.

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai apa yang dikehendakinya. Motivasi dalam arti kognitif diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Motivasi dalam arti afeksi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak (Danim, 2004:2).

Menurut Barnard dalam Danim (2004:8) gaya kepemimpinan atau manajerial diduga mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan untuk mencapai prestasi seoptimal mungkin, sesuai dengan potensi dasarnya. Motivasi kerja yang tinggi memberi sumbangan besar terhadap efektifitas kerja kelompok dan produktivitas organisasi, sedangkan produktivitas itu tidak dapat dilihat dalam jangka pendek, dalam perspektif jangka panjang dirasakan akan sangat menguntungkan pribadi dan organisasi. Kekuatan organisasi untuk mencapai produktivitas tinggi hanya kepada motivasi staf, tentu tidak pada tempatnya. Staf organisasi dan organisasi itu sendiri memerlukan pemimpin dengan kriteria khusus. Pemimpin yang dikehendaki adalah yang mampu dan adaptif dalam membuat keputusan bermutu atas dasar tindakan profesional, serta piawai memancing keterlibatan staf.

Kepuasan kerja dan kebutuhan akan kepuasan kerja pada dasarnya diawali dengan adanya kebutuhan fisik dan dilanjutkan dengan keberadaan seseorang pada suatu pekerjaan tertentu. Suatu pekerjaan menghasilkan upah atau gaji untuk seseorang yang bekerja, yang mana upah atau gaji adalah berbentuk uang. Uang tersebut dapat digunakan untuk

Memenuhi Kebutuhan hidupnya, sedangkan kebutuhan psikis dipenuhi dengan adanya keadaan yang menyenangkan atau hubungan antar individu di dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga dapat diwujudkan dengan adanya kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan dan dengan sesama rekan kerja.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh faktor mental dari karyawan itu sendiri di mana akan selalu berhubungan dengan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Disiplin kerja karyawan terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan, penggunaan sarana prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah tenteram, tertib, dan teratur, sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan aman. Kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab untuk itu perlu adanya peningkatan bagi pegawai Satpol PP. Penelitian ini bertujuan sebagai berikut: (1) Untuk menguji gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Surakarta. (2) Untuk menguji disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Surakarta. (3) Untuk menguji motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Surakarta. (4) Untuk kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Surakarta.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satpol PP Kota Surakarta. Sampel pada penelitian ini menggunakan jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian 40 pegawai. Penentuan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh.

2.2. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul (Sugiyono, 2010:193). Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari pegawai pada Satpol PP Kota Surakarta. Data penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada pegawai Satpol PP Kota Surakarta.

2.3. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satpol PP Kota Surakarta. Model dari regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 GK + \beta_2 DK + \beta_3 MK + \beta_4 KK + e$$

Keterangan:

KP : Kinerja pegawai

α : Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$: Koefesien regresi

GK : Gaya kepemimpinan

DK : Disiplin kerja

MK : Motivasi kerja

KK : Kepuasan kerja

e : Kesalahan regresi (*regression error*)

2.4. Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji t digunakan untuk menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen tersebut berhubungan secara statistik terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2012:98), atau dengan kata lain hipotesis alternatif terdukung secara statistik. Sebaliknya apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka hipotesis penelitian tidak terdukung secara statistik.

2.5. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependen atau terikat. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka hipotesis alternatifnya tidak dapat ditolak atau dengan $\alpha = 0,05$ variabel independennya secara statistik mempengaruhi variabel dependennya bersama-sama (Ghozali, 2012:98). Adapun kriteria pengujian adalah jika tingkat signifikansi $F_{hitung} < \text{signifikansi } F5\%$, model yang digunakan *fit of goodness* dan jika tingkat signifikansi $F_{hitung} > \text{signifikansi } F5\%$, berarti model yang digunakan tidak *fit of goodness*.

2.6. Uji R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Hal ini berarti apabila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, apabila *adjusted* R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan apabila *adjusted* R^2 semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:97).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satpol PP Kota Surakarta yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Konstanta	B	t_{hitung}	<i>p-value</i>
Gaya Kepemimpinan (GK)	-10,397	0,642	2,159	0,040
Disiplin Kerja (DK)		0,294	0,885	0,384
Motivasi Kerja (MK)		0,396	2,365	0,025
Kepuasan Kerja (KK)		-0,119	-0,351	0,728

Sumber: Data primer diolah penulis, 2017

Dari hasil regresi tersebut dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$KP = -10,397 + 0,642GK + 0,294DK + 0,396MK - 0,119KK + e$$

Adapun interpretasi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta untuk persamaan regresi menunjukkan koefisien -10,397. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dianggap konstan, maka kinerja pegawai adalah negatif.

Koefisien regresi X_1 , yaitu gaya kepemimpinan menunjukkan koefisien sebesar +0,642. Hal ini dapat diartikan apabila semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin buruk gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai semakin menurun.

Koefisien regresi X_2 , yaitu disiplin kerja menunjukkan koefisien sebesar +0,294. Hal ini dapat diartikan apabila semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika semakin buruk disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan menurun.

Koefisien regresi X_3 , yaitu motivasi kerja menunjukkan koefisien sebesar +0,396. Hal ini dapat diartikan apabila semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan menurun.

Koefisien regresi X_4 , yaitu kepuasan kerja menunjukkan koefisien -0,119. Hal ini dapat diartikan apabila semakin nyaman kepuasan kerja, maka semakin menurun kinerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin tidak nyaman kepuasan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat.

3.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah model yang digunakan tidak bisa sebagai dasar estimasi. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (F)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK), Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KK)	10,916	2,71	0,000

Sumber: Data primer diolah penulis, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,916 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,71 dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari semua variabel independen meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang dipergunakan adalah tepat (*fit of goodnees*).

3.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk

menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian. Adapun hasil uji t ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	2,159	2,048	0,040	H ₁ Diterima
Disiplin Kerja (DK)	0,885	2,048	0,384	H ₂ Ditolak
Motivasi Kerja (MK)	2,365	2,048	0,025	H ₃ Diterima
Kepuasan Kerja (KK)	-0,351	2,048	0,728	H ₄ Ditolak

Sumber: Data primer diolah penulis, 2017

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hipotesis pertama (H₁) menyatakan gaya kepemimpinan (GK) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini diterima, karena hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,159 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,040 lebih kecil 0,05.

Hipotesis kedua (H₂) menyatakan bahwa disiplin kerja (DK) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini ditolak, karena hasil pengujian menunjukkan t_{hitung} sebesar 0,885 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,384 lebih besar 0,05.

Hipotesis ketiga (H₃) menyatakan bahwa motivasi kerja (MK) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini diterima, karena hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,365 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,025 lebih kecil 0,05.

Hipotesis keempat (H₄) menyatakan bahwa kepuasan kerja (KK) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini ditolak, karena hasil pengujian menunjukkan t_{hitung} sebesar -0,351 lebih kecil dari t_{tabel} 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,728 lebih besar 0,05.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian hipotesis diperoleh dari tes signifikansi dengan bantuan program SPSS 22. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,781	0,609	0,553	2,765

Sumber: Data primer diolah penulis, 2017

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan *adjusted R²* sebesar 0,553. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 53,3% dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin

kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,7% adalah variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

3.5. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang ditunjukkan oleh pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa, sehingga orang tersebut mau melakukan perintah pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap hubungan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fadillah (2012) dan Roscahyo (2013) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_2 dalam penelitian ini ditolak, sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kedisiplinan dalam bekerja seorang pegawai terasa kurang nyaman dan menjadi tergesa-gesa dalam melaksanakan pekerjaan, tidak tertib dalam administrasi, dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diprogramkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap hubungan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sidanti (2015), Sutrisno (2016) dan Afif (2016) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa seorang manajer yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial menjadi lebih tinggi dan tentunya akan berdampak pada bawahannya. Di mana akibat dari motivasi seorang manajer kepada karyawan terhadap pekerjaannya tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya yang menjadi tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fadillah (2012), Sutrisno (2016), dan Murti (2013) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_4 dalam penelitian ini ditolak, sehingga kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek

pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Semakin rendah harapan terhadap pekerjaan ini dan tidak dapat terpenuhi, akan semakin turun juga tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap hubungan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Murti (2013) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. PENUTUP

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, sehingga diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,159 lebih besar dari t_{tabel} 2,048 dengan nilai probabilitas sebesar 0,05. Dengan demikian H_1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
- 2) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,885 lebih kecil dari t_{tabel} 2,048 dengan nilai probabilitas sebesar 0,05. Dengan demikian H_2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,365 lebih besar dari t_{tabel} 2,048 dengan nilai probabilitas sebesar 0,05. Dengan demikian H_3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
- 4) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar -0,351 lebih kecil dari t_{tabel} 2,048 dengan nilai probabilitas sebesar 0,05. Dengan demikian H_4 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima.

4.2. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, penulis akan memberi saran yang bermanfaat sebagai berikut:

- 1) Penelitian mendatang dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja pegawai.

- 2) Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat simpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek yang dijadikan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif Dita Nor, Patricia Diana Paramitha, dan Leonardo Budi Hasiolan. 2016. "Pengaruh Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening". *Jurnal : Journal Of Management* 2(2).
- Danim. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan. 2013. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadillah, Umi. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal: Widya Cipta* 3(2).
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi ke-6. Univ. Diponegoro.
- Handoko. 2012. *Manajemen*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjarachman dan Husnan S. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-4. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press
- Masrukihini dan Waridin. 2004. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal: Ekobis* 7(2): 197-209.
- Moehariono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Edisi ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Murti, Hari dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun". *Jurnal: Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1(1).
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Roscahyo, Agus dan Prijati. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo". *Jurnal: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 2(2). Sidanti (2015
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

- Siagian, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-13. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Azis Fathoni dan Maria Magdalena. 2016. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”. *Jurnal: Journal of Management* 2(2).
- Wibowo. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta.
- Winarno. 2011. *Pengembangan Sikap Entrepreneurship dan Intrapreneurship*. Jakarta: Indeks.
- Wirawan. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.